

behandling af Handicappede, Børnerådet, Ældresagen, Ældremobiliseringen og Advokatsamfundet samt Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ubetydelige konsekvenser for det offentlige som arbejdsgiver
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ubetydelige konsekvenser for de private arbejdsgivere
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 1

Med bestemmelsen i stk. 1 foreslås det, at en lønmodtager skal have ret til fravær fra sit sædvanlige arbejde for i stedet at passe en nærtstående med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ret til fravær fra arbejdet forudsætter, at lønmodtageren ansættes af kommunen til at passe den nærtstående i henhold til forslaget til § 103 a i lov om social service. Det følger af forslaget til ændring af lov om social service, at kommunen højst kan ansætte en person til at passe en nærtstående i op til 6 måneder. Som følge heraf vil en lønmodtagers ret til fravær fra sit sædvanlige arbejde efter stk. 1 højst kunne vare 6 måneder i det enkelte pasningsforhold.

Efter forslaget er der dog ikke noget til hinder for, at en lønmodtager tager orlov mere end én gang, såfremt lønmodtageren ansættes til at passe en anden nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom.

I stk. 2 foreslås det, at en lønmodtagers ret til fravær efter stk. 1 er betinget af, at lønmodtageren senest 6 uger før ansættelsen efter forslaget til § 103 a i lov om social service, giver arbejdsgiveren meddelelse om tidspunktet for fraværets begyndelse. Lønmodtageren skal samtidig give arbejdsgiveren meddelelse om, hvor længe lønmodtageren er fraværende.

Hvis det viser sig, at tidspunktet for fraværets påbegyndelse udskydes, skal lønmodtageren efter stk. 3 uden grundet ophold meddele arbejdsgiveren dette. Situationen kan fx opstå, hvis det viser sig, at pasningen af den nærtstående i hjemmet må udskydes, fx fordi den nærtstående er for syg til at blive udskrevet fra hospitalet og passet i hjemmet på det forventede tidspunkt.

Når lønmodtageren kender det nye tidspunkt for pasningen af den nærtstående og fraværets påbegyndelse, skal lønmodtageren uden grundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse herom. Uanset det oprindeligt meddelte begyndelsestidspunkt for fraværet har lønmodtageren ret til at påbegynde fraværet på det nye begyndelsestidspunkt.

Ændringen af begyndelsestidspunktet ændrer ikke længden af fraværet. Hvis begyndelsestidspunktet udskydes, udskydes retten til fravær tilsvarende. Arbejdsgiveren har pligt til at modtage lønmodtageren indtil fraværet begynder.

Hvis lønmodtageren ikke uden grundet ophold har givet arbejdsgiveren meddelelse om udskydelsen af fraværet eller det nye tidspunkt for fraværets påbegyndelse, har arbejdsgiveren ikke pligt til at modtage lønmodtageren i perioden mellem det oprindeligt varslede fraværestidspunkt og det nye fraværestidspunkt.